# آسیب‌شناسی موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام[1]

مجید قاسمی[2]
کیوان صالحی۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۵/۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/٤/۲۰

## چکیده

اعضای هیأت علمی، ارزشمندترین و حیاتی‌ترین سرمایه‌های هر دانشگاهی به‌شمار می‌روند. شناسایی چالش‌ها و موانع موجود در فعالیت این افراد و سرمایه‌گذاری در برنامه‌های توسعه و بهسازی آن‌ها به‌عنوان مهم‌ترین راهبرد در بالندگی دانشگاه و زمینه‌سازی حرکت به سوی مرجعیت علمی، از اهمیت دوچندانی برخوردار است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و بازنمایی موانع و چالش‌های موجود در حوزه فعالیت اعضای هیأت‌علمی جدیدالاستخدام و مبتنی بر روش پدیدارشناسی توصیفی انجام‌شد. میدان تحقیق، دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. نمونه‌گیری، به‌صورت هدفمند و با روش ملاکی انجام شد. داده‌ها از طریق فن مصاحبه نیمه ساختارمند گردآوری شد. پس از دوازدهمین مصاحبه، اشباع نظری حاصل‌گردید، اما به‌منظور اعتباربخشی به یافته‌ها، مصاحبه‌ها تا هجدهمین مورد ادامه‌یافت. تحلیل داده‌ها با استفاده از راهبرد کُلایزی انجام شد. نتایج بیانگر آن بود که دو دسته مانع و چالش جدی در حوزه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی (پنج مولفه آموزشی و شش

---

[1]. مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی آزاد می‌باشد که در سال ۱۳۹۵ در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران صورت گرفته است.

[2]. دانشجوی دکتری آموزش عالی، گرایش برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران، پست الکترونیک: gmajid۱۳@gmail.com

[3]. استادیار گروه روش ها و برنامه های آموزشی و درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک: keyvansalehi@ut.ac.ir

«از تمامی مشارکت‌کنندگان در پژوهش که با صرف وقت و ارائه نظرات ارزشمند خود باعث گردیدند، تا حدودی مسائل و چالش‌های پیش‌روی اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام بازنمایی گردد، قدردانی و تشکل به عمل می آید.»

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]
[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

مولفه پژوهشی)، بر سر راه اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام در دانشگاه‌ها وجود دارد. در پایان، راهکارهای عملیاتی برای بهبود وضعیت موجود، پیشنهاد گردید.

**کلید واژگان:** اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام، آسیب‌شناسی، چالش‌ها و موانع، دانشگاه.

## مقدمه و بیان مسأله

در دنیای رو به رشد امروز، سازمان‌ها در تلاش هستند تا بیش از پیش با ایجاد هم‌افزایی و بهره‌گیری بهینه از دانش سازمانی، مسیر ترقی را پیموده و در محیط رقابتی، برقرار بمانند. یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دانش‌بنیان که می‌تواند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش آفرینی نمایند، نهادهای علمی و آموزشی است که مهم‌ترین آن‌ها دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌باشد. درواقع دانشگاه‌ها از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در همه جوامع، خصوصاً کشورهای در حال توسعه به شمار می‌آیند. در این میان عملکرد این سازمان‌ها می‌تواند زیر ساخت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نظام را تحت تأثیر قرار دهد (جانعلی‌زاده، فراستخواه و غلامی، ۱۳۹۲). آموزش عالی متشکل از نیروهای متخصص، متعهد و خلاق است که با استفاده از امکانات و تجهیزات به فعالیت علمی مشغول می‌باشند و این نیروی انسانی متخصص با استفاده از منابع، اهداف سازمان را محقق می‌سازند و موجبات شکوفایی و پیشرفت جامعه را فراهم می‌آورند(دولان و شولر، ۱۳۸۷).

موفقیت هر سازمان، به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان بستگی دارد (داداش‌زاده اصل، کوثری و نوبخت، ۱۳۹۲). پرواضح است که زمینه‌سازی برای انجام بهینه وظایف دانشگاهی، از مهم‌ترین مسؤلیت‌های متولیان نظام دانشگاه به‌شمار می‌رود. اگر مسؤولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسؤولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. توجه به اسناد بالا دستی از جمله نقشه جامع علمی کشور، اهمیت حفظ و ارتقای منزلت اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را بیش از پیش مهم جلوه داده و مورد تأکید قرار می‌دهد (سمیعی راد، غلامی، ۱۳۹۳).

کتونن[۱] (۲۰۰۶) اذعان می‌کند که دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند تا به طور جهت‌دار با محوریت تقویت انگیزه، کار و فعالیت را در بین اعضای هیات علمی دانشگاه توسعه دهند. همچنین فیدلر[۲](۲۰۰۲)؛ دیویس و الیسون[۳] (۲۰۰۳) عقیده دارند که دانشگاه‌ها تلاش دارند در کنار آموزش و پژوهش، تاثیر اجتماعی را نیز به‌عنوان وظیفه سوم خود مدنظر داشته باشند (کرامتی، ۱۳۸۸).

۱. Kettunen
۲. Fidler
۳. Deyvis & Elison

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، هرچه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور، شتاب بیشتری خواهد گرفت (جانعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). اعضای هیأت علمی در نظام آموزش عالی نیز به دلیل آگاه و مسلط بودن بر بسیاری از ره‌آوردهای محیطی و اجتماعی خود، نیاز به انگیزه‌های ویژه‌ای دارند؛ که متمایز از دیگر اقشار و طبقات اجتماعی است. اساتیدی که به تازگی در محیط‌های آموزشی به خصوص دانشگاه‌ها استخدام می‌شوند ممکن است در زمینه تدریس، تحقیق، تشخیص وظایف، مسائل رفاهی، ارتباطی، اداری و مالی با مشکلاتی رو به رو شوند که به مرور، ضمن کاهش بهره‌وری، آن‌ها را از رسالت اصلی سازمان دور می‌سازد. چنان‌که این اعضا دلگرمی و انگیز ه کافی برای فعالیت و پیشرفت علمی نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی دچار مشکل می‌شود (داداش‌زاده اصل و همکاران، ۱۳۹۲). اگر یک عضو هیئت علمی در دانشگاه عملکرد موفقی داشته باشد همه از وجودش استفاده خواهند برد ولی در صورتی که از خود چهره ناموفقی ارائه دهد، نه‌تنها دانشکده بلکه خود او نیز در رنج و عذاب خواهد بود(المستید[۱]، ۱۹۹۳). توجه به عوامل فوق نشان می‌دهد، حمایت، هدایت و ارائه برنامه‌ریزی فعال و مطلوب باعث می‌شود اعضای هیئت علمی تازه‌کار[۲] به خصوص در سال‌های نخست خدمت، در امر پژوهش، تدریس، برقراری ارتباط و رفع مشکلات احتمالی موفق‌تر عمل کنند (بویل و بویس[۳]، ۱۹۹۸). ازنظر فوگ[٤](۲۰۰٦) ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم‌کاری، نظام ارتقاء و تشویق، تضادهای بین‌فردی، جو و فرهنگ‌سازمانی، اموری هستند که بر وظایف حرفه‌ای عضو هیأت‌علمی تأثیرگذار است. مطالعه تأثیر شرایط-کاری از نظر هیأت‌علمی به‌جنبه‌های متفاوتی از محیط دانشگاهی توجه دارد (داداش‌زاده اصل و همکاران، ۱۳۹۲). شناخت این ویژگی، نیاز به تحلیل و بررسی چارچوب‌های کاری و نرم‌های مطلوب آنان دارد(آراسته، ۱۳۸۲). از اینرو، باید تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرک متنوع و متغیرهایی که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تحلیل قرار داد و نتایج آن در اختیار مسئولان زیربط در دانشگاه‌ها و وزارت مطبوع قرار گرفته تا تمهیدات و کاربست‌های لازم در رابطه با چگونگی جذب و نگهداری آن‌ها صورت گیرد.

اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام، نیرویی جوان، خلاق و با علوم روزآمد هستند که بخش مهمی از نیروی انسانی متخصص دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند. در پیمایشی که در خصوص کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی موسسه MTT انجام گرفت، در ادراک اعضای هیأت علمی بر حسب سن و جنسیت تفاوت معنادار مشاهده‌شد.

۱. Olmstead
۲. Newly-employed faculty members
۳. Boyle, & Boice
٤. Fogg

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]
[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

به‌طوری که زنان و مردان جوانتر به‌طور چشمگیری آسیب‌های ناشی از فشار محیط کار را گزارش کرده‌اند (شورای خانواده و کار[۱]، ۲۰۰۲). همچنین رجایی‌پور، پور پیرعلی و سلیمی (۱۳۸۷) در بررسی رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه اصفهان دریافتند که سطح روحیه اعضای هیأت‌علمی دارای سنوات خدمت بیشتر از ۱۵ سال، بالاتر است.

بنابراین به‌نظر می‌رسد، اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام، با موانع و چالش‌هایی در حوزه فعالیت خود روبرو هستند؛ که بررسی این چالش‌ها و موانع، از جمله مهم‌ترین مسائلی است که می‌تواند بازخورد مناسب را در تصمیم‌گیری‌های اساسی، تحلیل مسائل آموزشی، پژوهشی و خدماتی، و برنامه‌ریزی جامع و راهبردی برای مدیران حوزه آموزش عالی فراهم سازد. اعضای هیأت علمی با تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص جامعه، جزو تأثیرگذارترین عوامل بر نظام‌های آموزشی کشور محسوب می‌شود و فراهم بودن شرایط جهت ایفای نقش آنان، در وظایفشان تأثیر مستقیم بر عملکرد و کارایی آموزش عالی دارد(دادش‌زاده اصل و همکاران، ۱۳۹۲). اما علیرغم اهمیت این موضوع نتایج تحقیقات متعدد بیانگر وضعیت رضایت‌بخشی در زمینه کمیت و کیفیت تدریس در دانشگاه نیستند. به‌طور مثال بررسی‌های انجام‌شده توسط جعفری صمیمی (۱۳۸۲) در دانشگاه مازندران در زمینه ساعات تدریس۲۱۵ عضو هیأت علمی دانشگاه مازندران در چهار نیمسال تحصیلی ۱۳۷۸-۱۳۷٦ نشان می‌دهد که میزان متوسط بار آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران ۲/٤٥ بوده است و دانشکده علوم پایه بالاترین و پس‌از آن دانشکده‌های علوم انسانی و فنی و مهندسی و علوم کشاورزی قرار داشته‌اند. توجه اندک به وظایف اعضای هیأت علمی تنها به وظیفه آموزشی محدود نمی‌شود. پژوهش احمدی دستجردی و انوری (۱۳۸۳) نشان‌دهنده وضعیت نگران‌کننده پژوهش در دانشگاه‌هاست. کاتنهاوسن[۲] در مقاله خود به این نکته تأکید دارد که افزایش حمایت‌های مالی و اقتصادی از پژوهش‌ها به‌ویژه در حیطه علوم انسانی می‌تواند راهگشای پژوهشگران بوده و علاقه آن‌ها را به تحقیقات افزایش دهد. وی خاطرنشان می‌کند که در زمینه پژوهش دولت آلمان هزینه پژوهش را روزبه‌روز افزایش می‌دهد که بیانگر دیدگاه مثبت آن‌ها به پژوهش است. دولت آلمان بعد از آمریکا از نظر هزینه پژوهش در جهان رتبه دوم را دارد (نقل از شریعتمداری، ۱۳۹۰ ). عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار،آزادی علمی، استخدام رسمی، در افزایش انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند (بالن و گودوین[۳]، ۲۰۰۷؛ استیون[٤]، ۲۰۰۵). پگی[٥] (۲۰۰۱) چالش‌های حرفه‌ای مانند کمبود منابع مکتوب، منابع

۱. Council on Family and Work
۲. Catenhusen
۳. Ballon, Godwin
٤. Steven
٥. Peggy

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

مالی، فناوری و نیز منابع انسانی، در کنار آن احساس کم‌ارزش بودن از جانب مدیریت و کار کردن با همکارانی که شایستگی کافی ندارند و غیرحرفه‌ای هستند، را از عوامل مؤثر بر زندگی کاری می‌داند. شرمر هورن[۱](۱۹۸۹)، بهتر کردن کیفیت زندگی کاری را در پرداخت منصفانه و کافی برای حسن انجام کار، سلامت و امنیت وضعیت کار، ایجاد فرصت‌های یادگیری، ایجاد فرصت‌های رشد و ترقی در مسیر حرفه‌ای، یکپارچگی اجتماعی در سازمان، حمایت از حقوق فردی و مباهات به نفس کار در سازمان می‌داند. در تحقیق هندریک[۲](۲۰۰۱) معلوم شد افراد مسن‌تر، انگیزه کاری بیشتری دارند (نقل از کرامتی، ۱۳۸۸).

به رغم مطالعات انجام شده و وجود شواهد موید در بروز مشکلات متعدد برای اعضای هیأت‌علمی تازه‌استخدام، نتیجه بررسی پیشینه پژوهش نشان داد در زمینه واکاوی شرایط فعالیت اعضای هیأت‌علمی تازه‌استخدام، مطالعات اندکی وجود دارد. بدین منظور در این مطالعه تلاش شده‌است تا موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام، شناسایی و بازنمایی گردد. مطالعه آسیب‌های موجود در حوزه فعالیت اعضای هیأت‌علمی جدیدالاستخدام دانشگاه‌ها می‌تواند به‌عنوان گامی به‌سوی ارتقاء کیفیت در نظام آموزش عالی به‌ویژه در سطح دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تلقی‌شود. برای تحقق این منظور، ابتدا لازم است چالش‌ها و موانع فعالیت اعضاء شناسایی‌شوند و سپس با مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب، زمینه رفع موانع و ارتقاء بهره‌وری اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام فراهم شود.

## پیشینه پژوهش

فتحی‌واجارگاه، جلوی و محبت (۱۳۹۱) در مطالعه خود، مشکلات هیأت‌علمی تازه استخدام‌شده را در شش زمینه آموزش، پژوهش، قوانین و مقررات اداری، ارتباطات، محیط کار و خدمات رفاهی-معیشتی طبقه‌بندی کرده‌اند. اکبری فارمد؛ احمدی و حسینی (۱۳۹۵) نیز به ٤ درون‌مایه اصلی شامل آموزش معیوب و جامعه‌محور نبودن آن، مشکلات مدیریتی و کمبود منابع، فقدان تعهد کافی در استادان به‌عنوان الگو و بی‌انگیزگی دانشجو، به‌عنوان چالش‌های موجود در آموزش پزشکی اشاره داشته‌اند. پژوهش محمدزاده و صالحی (۱۳۹٤)، با عنوان" آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی" نشان داد که مراکز علمی و دانشگاهی کشور با نشاط و پویایی علمی مورد انتظار، فاصله‌ای دوچندان دارند. جانعلی‌زاده؛ فرزانه و غلامی (۱۳۹۲) نیز به رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اشاره داشته‌اند. در این مطالعه، میزان بهره‌وری در گروه دانشیار و استاد بیشتر از مرتبه‌های استادیار و مربی گزارش شده است. نتیجه مطالعه نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰)، نیز نامطلوب بودن کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را به تایید رسانید. در این مطالعه سطح بهره‌مندی

۱. Schermenrhorn
۲. Hendrik

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]
[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

هیأت علمی از فرصت‌های رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای نیز در حد پایین و متوسط ارزیابی شد. میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیأت علمی، توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شد. نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان " کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر اساس تجربه‌زیسته آن‌ها"، کنش‌های ارتباطی و تعاملات همکارانه، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی، توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها را به‌عنوان سازنده‌ها شناسایی کرده‌اند. همچنین از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری به عوامل مدیریت ساختار، فرهنگ‌سازمانی، عوامل اقتصادی و فضای سیاسی و تکنولوژی اطلاعات اشاره کرده‌اند. نتایج پژوهش داداش-زاده اصل و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که میزان دریافتی اعضای هیأت علمی، امکانات رفاهی، فراهم نمودن زمینه رشد آموزشی و احترام و منزلت اعضای هیأت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. همچنین، آگاهی از نتایج فعالیت‌های اعضای هیأت علمی بدین معنی که بازده کار اعضا بتواند در تصمیمات کلان دیده شود، در برانگیختگی انگیزشی آنان تأثیر بسزایی دارد. نتایج پژوهش شریعتمداری (۱۳۹۰) حاکی از تأثیر عوامل فردی، اطلاع‌رسانی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی در تقویت انگیزه پژوهشی استادان است. صالحی عمران (۱۳۸۵) در بررسی نگرش اعضاء هیأت علمی، دریافت که مهم‌ترین دلایل مهاجرت اعضای هیأت علمی، عوامل رانشی نظیر پایین بودن حقوق و دستمزد، احساس وجود تبعیض و نابرابری در جامعه، نارضایتی ناشی از بی‌عدالتی، فقدان امنیت شغلی و وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی است. نتایج پژوهش رحیمی؛ رجایی پور؛ سلیمی (۱۳۸۵)، نشان داد که اعضای هیأت علمی با سنین بالا از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند. همچنین کیفیت زندگی کاری در بین اعضای زن و مرد و رشته‌های مختلف (علوم انسانی، علوم پایه، علوم فنی و مهندسی) تفاوت نداشته و یکسان است. بخشی علی آبادی، نوروزی و حسینی (۱۳۸۳)، به بررسی و شناسایی عوامل درونی و بیرونی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداختند. نتایج نشان داد که ۸۱ ٪ اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲٪ آن‌ها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عوامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط‌مشی حاکم بر محیط کار و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار ، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند.

دبورالی[1] (۲۰۰۳)، در پژوهشی تحت عنوان ماندگاری و شکوفایی در دانشگاه‌ها، از عوامل پویا ماندن و شکوفا شدن در محیط‌های تحقیقاتی و پژوهشی دانشگاه‌ها، برگزاری کلاس‌های آموزشی، آشنایی با زمینه‌های موردنیاز

۱. Deborah Lee

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

پژوهشی دانشگاه و سازمان‌ها و دسترسی به منابع اطلاعاتی موردنیاز عنوان کرد (به نقل از فتحی واجارگاه و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش گلاسر[۱] (۲۰۰٤)، نشان داد که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد فرایند تولید است. موک جلی[۲] (۲۰۰۵)، در پژوهشی تأثیر بهبود کیفیت زندگی کاری را بر عملکرد سازمانی نشان داد که این باعث می‌شود؛ سازمان‌ها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند. واکاوی پیشینه پژوهش و تبیین وضعیت موجود بر ضرورت آسیب‌شناسی موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام تأکید می‌نماید. بدین منظور سؤال‌های زیر صورت‌بندی شدند:

۱. چالش‌ها و موانع حوزه آموزشی در فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام چیست؟

۲. چه چالش‌ها و موانعی در حوزه پژوهشی فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام وجود دارد؟

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با این پیش‌فرض زیربنایی که اگر پدیده‌ها در بستر وقوع، با نگاه کسانی که آن را تجربه می‌کنند، مورد تفحص قرار گیرد؛ بسیاری از زوایای پنهان آن‌ها آشکار می‌گردد و در نتیجه منجر به شناخت عمقی گردیده و از طرفی شرایط را برای مطالعات بعدی و عملیاتی کردن مفاهیم انتزاع شده، آسان‌تر می‌کند، به روش پدیدارشناسی انجام گردید. میدان تحقیق موردمطالعه در این پژوهش، دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. سعی شده با سوژه‌هایی مصاحبه گردد که تجربه لازم و درک مفهوم پدیده موردپژوهش را داشته و از موانع و چالش‌های موضوع پژوهش، آگاهی لازم را داشته باشند.

انتخاب شرکت‌کنندگان در پژوهش به روش ملاکی و مبتنی بر چهار ملاک الف) برخورداری از سابقه حداکثر ۵ سال، ب) علاقه‌مندی به شرکت در فرایند مصاحبه، ج) انتخاب از دانشکده‌های مختلف و د) انتخاب از هر دو گروه زنان و مردان، بود. مشارکت‌کنندگان شامل اعضای هیأت‌علمی جدیدالاستخدام (۵ سال اخیر) دانشگاه‌های شهر تهران بودند. مصاحبه‌ها با هماهنگی قبلی در اتاق اساتید مربوطه صورت گرفت. پس از مصاحبه دوازدهم، اشباع نظری داده‌ها (به مرحله‌ای از گردآوری داده‌های کیفی اطلاق می‌شود که پاسخ‌های داده‌شده به سؤال‌های تحقیق و یا مصاحبه‌های انجام‌شده، کافی به نظر می‌رسند، زیرا از این به بعد داده‌ها مشابه و تکراری می‌شوند)، حاصل گردید، ولیکن در جهت اعتباربخشی به یافته‌ها، مصاحبه‌ها تا هجدهمین نفر ادامه یافت. مصاحبه‌ها در سه قالب «حضوری»، «تلفنی» و «مکتوب» صورت پذیرفت. به‌منظور رعایت مسائل اخلاقی قبل از شروع مصاحبه با شرکت‌کنندگان، در مورد اهداف پژوهش آگاهی لازم به آن‌ها داده شد و با رضایت کامل در پژوهش

۱. Glaser
۲. Mokgele

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

شرکت کردند. در خصوص محرمانه بودن اطلاعات، اطمینان لازم به آن‌ها داده شد. مدت‌زمان مصاحبه از ۳۰ تا ٦۰ دقیقه متغیر بود. در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت شناختی استادان مورد مطالعه به تفکیک جنسیت مشخص‌شده است.

برای تحلیل داده‌ها که مبتنی بر روش کُلایزی (۱۹۹۷؛ به نقل از عابدی، ۱۳۸۸) انجام شده است، هفت مرحله زیر صورت پذیرفت.

۱. ابتدا تمام توصیف‌های ارائه‌شده توسط شرکت‌کنندگان در مطالعه که پروتکل نام دارد، خوانده شد تا پژوهشگر با آن‌ها مأنوس گردد.

۲. سپس به هر پروتکل مراجعه شده و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده موردمطالعه مرتبط بود، استخراج گردید. این امر تحت عنوان" استخراج جملات مهم" شناخته شده است.

۳. در مرحله‌ی بعد، با "فرموله‌کردن معانی"، سعی‌شد تا به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود.

٤. سپس مراحل فوق برای هر پروتکل تکرار شد و معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از تم‌ها (موضوعات اصلی) قرار گرفت.

۵. در مرحله‌ی بعد، نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع موردپژوهش تلفیق گردید.

٦. توصیف جامع پدیده‌ی تحت مطالعه به‌صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده موردمطالعه فرموله شد که تحت عنوان" ساختار ذاتی پدیده" نام‌گذاری گردید.

۷. درنهایت با ارجاع مجدد یافته‌ها به شرکت‌کنندگان، اعتباربخشی نهایی یافته‌ها صورت پذیرفت.

**جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان**

| ردیف | جنسیت | رتبه‌علمی | عضویت سابقه | دانشکده | ردیف | جنسیت | رتبه‌علمی | عضویت سابقه | دانشکده |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | مرد | استادیار | ۵ سال | ادبیات | ۱۰ | مرد | دانشیار | ۵ سال | فنی |
| ۲ | مرد | استادیار | ۵ سال | روانشناسی و علوم تربیتی | ۱۱ | زن | استادیار | ٤ سال | روانشناسی و علوم تربیتی |
| ۳ | مرد | استادیار | ٤ سال | فنی | ۱۲ | زن | استادیار | ۳ سال | علوم اجتماعی |
| ٤ | مرد | استادیار | ۳ سال | علوم پایه | ۱۳ | زن | استادیار | ۲ سال | فنی |
| ۵ | مرد | استادیار | ۳ سال | اقتصاد | ۱٤ | زن | استادیار | ۵ سال | مدیریت |
| ٦ | مرد | دانشیار | ۵ سال | علوم اجتماعی | ۱۵ | زن | استادیار | ۲ سال | مدیریت |
| ۷ | مرد | استادیار | ٤ سال | فنی | ۱٦ | زن | استادیار | ۳ سال | مهندسی |

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۸ | مرد | استادیار | ۲ سال | روانشناسی و علوم تربیتی | ۱۷ | زن | استادیار | ٤ سال | ادبیات |
| ۹ | مرد | استادیار | ٤ سال | حقوق | ۱۸ | زن | استادیار | ۳ سال | حقوق |

به‌منظور رعایت ویژگی‌های کیفی پژوهش از سه ملاک قابل‌قبول بودن[۱]، تائید پذیری[۲] و قابلیت اطمینان[۳] به‌شکل ذیل استفاده شد. در مورد ملاک قابل‌قبول‌بودن و تائید درستی یافته‌ها، رونوشت‌های مصاحبه و گزارش پژوهش برای شرکت‌کنندگان ارسال‌شد تا موافقت یا مخالفت آن‌ها با مطالب ذکرشده و یافته‌های پژوهش مشخص‌گردد. به‌منظور تضمین قابلیت اطمینان یافته‌ها، تلاش‌شد تا فرایندها و تصمیم‌های مربوط به پژوهش به‌طور مستند و واضح در متن پژوهش تشریح شود. درنهایت، در مورد ملاک تائید پذیری نتایج، یافته‌ها با پیشینه پژوهش مقایسه شد و با استناد به بحث‌های نظری در تبیین آن‌ها اقدام شد.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از کدگذاری در جدول (۲) در قالب مقوله کلی، مقوله فرعی و زیر مقوله‌ها ارائه‌شده‌اند. سپس هریک از مفاهیم و سازه‌ها به‌دست‌آمده و سیر پژوهش توصیف و تشریح شده‌است.

**جدول۲: کدگذاری یافته‌ها در قالب مقوله کلی، مقوله فرعی و زیر مقوله‌ها**

| مقوله کلی | مقوله فرعی | زیر مقوله‌ها |
|---|---|---|
| **چالش‌ها و موانع فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام** | موانع آموزشی فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام | فقدان برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای اعضای جدیدالورود مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای؛ حجم زیاد دروس ارائه‌شده به اساتید جدیدالورود؛ فقدان توجه به توانایی و تخصص اساتید جدیدالورود و اختصاص دروس خاص و مهم و پایه به اساتید قدیمی (حق مالکیت برخی از دروس)؛ نگاه کسب و کارانه به دروس؛ فشار برای اعلام نتایج امتحانات دانشجویان بلافاصله بعد از برگزاری امتحانات؛ |
| | چالش‌های پژوهشی فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام | فقدان همکاری نهادها و سازمان‌ها جهت عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی؛ استیلای نگاه و نگرش پوزیتویستی به پژوهش در حوزه‌های متفاوت و درنتیجه ترویج یک انتظار واحد در رشته‌هایی با ماهیت متفاوت؛ نگاه مقطعی به پژوهش و تبعات آن؛ زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقاله ISI و شکل‌گیری زمینه‌ای برای درگیری برخی از اعضا به سمت تقلب و رانت، به جهت موانع موجود در آیین‌نامه تمدید قرارداد ۲ساله؛ فقدان تخصیص اعتبارات مالی و امکانات آزمایشگاهی؛ تمرکز بر انتظارات |

۱. Acceptability
۲. Confirnability
۳. Dependability

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]
[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

| | | |
|---|---|---|
| | | متنوع بدون توجه به ضرورت ریل‌گذاری و زمینه‌سازی؛ فقدان حمایت و وجود کارشناسان توانمند و موظف به پیگیری و ارائه راهنمایی به اساتید در تفاهم‌نامه‌های بین اساتید و سازمان‌ها و نبود واحدهای حمایتی در این خصوص. |

**سؤال اول پژوهش: چالش‌ها و موانع حوزه آموزشی در فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام کدامند؟**

درخصوص چالش‌ها و موانع آموزشی فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام بر اساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، پنج مانع عمده آموزشی تشخیص داده شد که شامل موارد ذیل است: فقدان برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای اعضای جدیدالورود مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای؛ حجم زیاد دروس ارائه‌شده به اساتید جدیدالورود؛ فقدان توجه به توانایی و تخصص اساتید جدیدالورود و اختصاص دروس خاص و مهم و پایه به اساتید قدیمی (حق مالکیت برخی از دروس)؛ نگاه کسب و کارانه به دروس؛ فشار برای اعلام نتایج امتحانات دانشجویان بلافاصله بعد از برگزاری امتحانات.

**۱. چالش‌های آموزشی: فقدان برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای اعضای جدیدالورود مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای**

یکی از چالش‌هایی که اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام عنوان نمودند، فقدان برگزاری دوره‌های آموزشی برای این اعضا بود. یکی از اساتید در این خصوص معتقد بود که:

**"دوره‌ی آموزشی برای اساتید در نظر گرفته نشده (فقط یک دوره بصیرت داشت)، درواقع دوره‌های آموزشی تکنیکال و تخصصی برای اساتید برگزار نشده است". دراین‌باره یکی دیگر از اساتید نیز به این مسئله اشاره‌نموده و بیان‌کرد که: "برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند انتظارات را از تدریس و آموزش استاد روشن‌کند". استاد دیگری به روش‌های تدریس فعال اشاره نموده و بیان کرد که: "دوره‌های آموزشی روش‌های فعال تدریس، سبک‌های تدریس و یادگیری برای اساتید موردنیاز است".**

**۲. چالش‌های آموزشی: حجم زیاد دروس ارائه‌شده به اساتید جدیدالورود**

یکی دیگر از چالش‌هایی که اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام عنوان نمودند، حجم زیاد دروس ارائه‌شده به این اعضا بود. به‌طور مثال یکی از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش این‌گونه بیان نمود **"در بخش آموزشی شرایط حاکم بر دانشکده و گروه آموزشی باعث شده که حجم درس‌های ارائه‌شده خیلی زیاد باشد. مثلاً من درترم گذشته ۲۰ واحد تدریس داشتم و این خیلی زیاده که باعث میشه به کارهای پژوهشی هم چندان نرسیم".** عضو دیگری بیان نمود: **"دروس مختلفی به اساتید جدیدالورود ارائه می‌شود. این در حالی**

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

**است که حجم دروس ارائه‌شده نیز زیاد است و این مسئله بازدهی و کیفیت کار ما را پایین می‌آورد".**
**استاد دیگری چنین بیان نمودندکه: "درس مشخصی برای اساتید در نظر گرفته نمی‌شود و دروس در طی این سال‌ها مرتباً تغییر می‌کند و این کار تسلط روی یک درس را کاهش می‌دهد".**

**۳. چالش‌های آموزشی: فقدان توجه به توانایی و تخصص اساتید جدیدالورود و اختصاص دروس خاص و مهم و پایه به اساتید قدیمی (حق مالکیت برخی از دروس)**

به‌زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مورد دیگری که به‌عنوان چالش‌های آموزشی مطرح است، فقدان توجه به توانایی و تخصص اساتید جدیدالورود و اختصاص دروس خاص و مهم و پایه به اساتید قدیمی‌تر است. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در این زمینه معتقد بود که:

**"معمولاً دروس اصلی و مرتبط توسط اساتید قدیمی تدریس می‌شود و اظهار علاقه برای ارائه آن دروس، از طرف اساتید جدید، نوعی دست‌اندازی به حیطه برخی از اساتید باسابقه حساب می‌شود! بنابراین معمولاً اساتید جدید می‌بایست با دروس کم‌اهمیت‌تر و یا اختیاری که ممکن است طرفداران زیادی نداشته باشند، کار خود را آغاز کنند هرچند که ممکن است در آن حیطه دارای توانایی و یا اطلاعات جدیدتری باشند".**

به اعتقاد یکی از اساتید: **"درس‌ها سرقفلی دارند، به این معنا که اساتید قدیمی‌تر یک سری از دروس را که مهم‌تر است یا اینکه چون جزوه آن درس را تهیه‌کرده‌اند، لذا این دروس باید به آن‌ها داده شود. درس‌ها بر اساس اساتید تقسیم‌بندی می‌شود نه بر اساس تخصص و رشته"؛"یک رسم نانوشته‌ای وجود دارد که دروس مهم‌تر باید برای اساتید قدیمی‌تر باشد و فرصتی در اختیار اساتید جدید که در آن حوزه نیز توانایی دارد، قرار داده نمی‌شود. درواقع حق مالکیت برای برخی از دروس وجود دارد".**

یکی از اساتید این‌گونه بیان نمود که: **"درسی که در آن تخصص ندارم، به من ارائه می‌دهند و من مجبورم که آن درس را تدریس کنم و این نوعی ظلم به دانشجوست و دروغ پنهانی که هنجار شده‌است. دانشگاه تهران که نماد مدرنیته و پست‌مدرنیته است، درواقع کاملاً سنتی است".**

**٤. چالش‌های آموزشی: نگاه کسب و کارانه به دروس**

ازجمله چالش‌های عنوان‌شده توسط اساتید در این حوزه، نگاه کسب و کارانه‌ی برخی از اساتید به دروس است. یکی از اساتید معتقد بودند که: **" برخی از اساتید در دانشکده کاسبی راه انداخته‌اند و یک نگاه کسب و کارانه به دروس دارند. مثلاً استادی به دنبال گرفتن درس روش تحقیق است، چراکه از طریق این درس می‌تواند راهنمایی پایان‌نامه را به دست بیاورد و منفعت خود را ببرد". "چون در برخی از دروس منافعی(مالی- پژوهشی) وجود دارد بنابراین اساتید قدیمی‌تر به دنبال گرفتن این درس‌ها هستند".**

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]
[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

**۵. چالش‌های آموزشی: فشار برای اعلام نتایج امتحانات پایان‌ترم دانشجویان بلافاصله بعد از برگزاری امتحانات؛**

از جمله چالش‌های مطرح‌شده توسط اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام در این حوزه، وجود فشار برای اعلام نتایج امتحانات پایان‌ترم دانشجویان بلافاصله بعد از برگزاری امتحانات است. البته این قانون، برای کلیه اعضای هیأت علمی است اما از سوی اعضای جدیدالاستخدام به‌عنوان یک مانع آموزشی برای اقدام مؤثر در دانشگاه مطرح‌شده است. یکی از اساتید معتقد بودند که: **"پیام آشکار چنین فشاری برای اعلام نتایج امتحانات پایان‌ترم، این است که ارتقای مهارت‌های دانشجویان و خلق دانش اولویت به شمار نمی‌رود، بلکه ثبت سریع و هم‌زمان نمرات در سامانه‌ها از آن مهم‌تر است، یا اینکه "برداشتی که من از مفهوم این خواسته دارم اینه که حتی عملی‌ترین دروس رو هم باید تئوری برگزار کنی چون عملاً فرصتی برای اجرای کار عملی بعد از ارائه دروس به دانشجویان وجود نداره"؛ "وقتی اعلام سریع نمرات مهم‌تر از کیفیت ارزشیابی استادان میشه، ظرفیت کلاس‌های درس برای یادگیری عمیق و انجام کارهای عملی از بین می‌ره چون عملاً به دانشجو و استاد فرصتی برای انجام کار عملی نمی‌دیم"؛**

به‌نظر می‌رسد شاید بتوان یکی از دلایل شکل‌گیری و اصرار بر این رویه در دانشگاه را، کم‌توجهی برخی استادان برای اعلام به‌موقع نمرات دانست. البته اصلاح رفتار غلط برخی استادان، نباید زمینه یک مخاطره دیگر را فراهم کند. به نظر می‌رسد، اگر برای اعلام نمرات هر درس به‌ویژه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی، یک بازه یک‌ترمی بعد از برگزاری امتحان، در نظر گرفته شود و آنگاه برای همه کلاس‌ها، استادان ملزم به ارائه پروژه و کار عملی به دانشجویان شده و نمره بخش عملی هر یک از دروس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های ارزشیابی هر نمره در سامانه دانشگاه در نظر گرفته شود، می‌تواند ظرفیت شگرف آموزش‌های کلاسی را در جهت تقویت مهارت‌های دانشجویان و همچنین خلق دانش و تولید آثار خلاقانه فعال نماید. بنابراین در این شرایط شکاف بین آموزش و پژوهش کمتر شده و می‌توان به خلق آثار فاخر و استفاده بهینه از ظرفیت کلاس‌ها در جهت ارتقای نشاط و بالندگی علمی و همچنین ارتقای جایگاه دانشگاه‌های کشور امیدوار بود.

**سؤال دوم پژوهش: چه چالش‌ها و موانعی در حوزه پژوهشی فعالیت اعضای هیأت‌علمی جدیدالاستخدام وجود دارد؟**

در خصوص چالش‌ها و موانع پژوهشی فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام بر اساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، شش مانع عمده پژوهشی تشخیص داده شد که شامل: فقدان همکاری نهادها و سازمان‌ها جهت عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی؛ استیلای نگاه و نگرش پوزیتویستی به پژوهش در حوزه‌های متفاوت و درنتیجه ترویج یک انتظار واحد در رشته‌هایی با ماهیت متفاوت؛ نگاه مقطعی به پژوهش و تبعات آن؛ زمان‌بر

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

بودن پذیرش و چاپ مقاله ISI و شکل‌گیری زمینه‌ای برای درگیری برخی از اعضا به سمت تقلب و رانت، به جهت موانع موجود در آیین‌نامه تمدید قرارداد ۲ ساله؛ فقدان تخصیص اعتبارات مالی و امکانات آزمایشگاهی؛ تمرکز بر انتظارات متنوع بدون توجه به‌ضرورت ریل‌گذاری و زمینه‌سازی؛ فقدان حمایت و وجود کارشناسان توانمند و موظف به پیگیری و ارائه راهنمایی به اساتید در تفاهم‌نامه‌های بین اساتید و سازمان‌ها و نبود واحدهای حمایتی در این خصوص، می‌باشد که در ادامه یافته‌های مربوط به هر کدام از موانع به تفکیک ارائه‌شده است.

**۱. چالش‌های پژوهشی: فقدان همکاری نهادها و سازمان‌ها جهت بستن قرارداد طرح‌های پژوهشی**

از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش فقدان همکاری نهادها و سازمان‌ها جهت بستن قرارداد طرح‌های پژوهشی، به‌عنوان یکی از موانع فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام به‌شمار می‌رود. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش چنین عنوان کرد:

**"فقدان همکاری بعضی نهادها که اعضا موظف به انجام طرح کاربردی برای آن‌ها شده‌اند، یکی از موانع است. به‌طور مثال من ماه‌ها است که کار را تحویل دادم و تسویه مالی هم صورت گرفته ولی هنوز سفته‌هایم را دریافت نکردم و حسن انجام کار را دریافت نکرده‌ام و متأسفانه علیرغم تماس‌های فراوان من را به زمان‌های نامعلومی در آینده ارجاع می‌دهند".**

عضو دیگری معتقد بود: **" ما برای انجام طرح پژوهشی، اولاً، مجبور هستیم به این سازمان و آن سازمان مراجعه کنیم و از آن‌ها بخواهیم که حتی با مبلغ ناچیز، طرحی را به ما بدهند و این جریان چندان خوشایند نیست. دوماً سازمان‌ها ما را که هنوز نیروی جدیدالاستخدام هستیم، نمی‌شناسند، لذا چندان تمایلی به بستن قرارداد نیستند".** در این راستا عضو دیگری اعتقاد داشت که: **"در دید من طرح پژوهشی همه رانت است. اساتیدی که آشنا دارند از طریقش می‌توانند به‌طور صوری، قراردادی تنظیم نمایند، و چون‌که هردو طرف ذینفع هستند لذا سود خود را می‌برند"**

**۲. چالش‌های پژوهشی: استیلای نگاه و نگرش پوزیتویستی به پژوهش در حوزه‌های متفاوت و درنتیجه ترویج یک انتظار واحد در رشته‌هایی با ماهیت متفاوت.**

از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش به‌ویژه استادان رشته‌های علوم انسانی، یک نگاه کاملاً پوزیتویستی و کمّی‌گرایانه به پژوهش وجود دارد که اثرات نامطلوبی بر فعالیت‌های پژوهشی برجای گذاشته است. به‌عبارت‌دیگر یک رویه واحد برای تمامی استادان در حوزه‌های علوم فنی، پایه، علوم اجتماعی و رفتاری در نظر گرفته‌شده است، حال اینکه موضوع این علوم به لحاظ ماهیتی کاملاً متفاوت است و ایجاد نگاه یکسان در

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

این علوم، عملاً زمینه برای افت نشاط و بالندگی پژوهشی درون‌زاد در علوم انسانی را فراهم آورده است. در این خصوص برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش چنین عنوان کردند:

**"وقتی با یک خط کش واحد در موردپژوهش در حوزه علوم انسانی که موضوعش انسانه با علوم طبیعی که موضوعش طبیعته، قضاوت میشه، طبیعتاً همیشه علوم انسانی از اصل و وظیفه خودش دور میشه و نمی‌تونه جایگاه خودشو در جامعه پیدا کنه"؛ "به نظر من یکی از مهم‌ترین دلایلی که اساتید علوم انسانی تا حالا نتونستند در کشورمون و دنیا حرف قابل‌توجهی بزنند و کم‌اثر هستند اینه که ملاک‌های قضاوتی که در دانشگاهامون در مورد فعالیت‌هاشون استفاده میشه تناسبی با ماهیت رشته و موضوعش نداره"؛ "نمی-توانیم صرفاً با نگاه کمّی و پوزیتویسیتی در مورد انسان و فعالیت‌هایش قضاوت کنیم و اگر چنین وضعیتی در جامعه وجود داشته باشد علوم انسانی از ماهیت و ماموریتش منحرف میشه".**

این یافته با نتیجه مطالعه محمدزاده و صالحی (۱۳۹٤) همسو است. به زعم محمدزاده و صالحی (۱۳۹٤) از مهم‌ترین دلایل افت نشاط و بالندگی علمی به‌ویژه در حوزه‌های علوم انسانی، غلبه و استیلای پارادایم اثبات‌گرایی در تدریس و هدایت پژوهش‌های دانشگاهی و داوری مقاله‌ها و طرح‌های پژوهشی در کشور است. به دیگر سخن، منشاء بخش قابل‌توجهی از علل، دور شدن مراکز علمی و دانشگاهی کشور به‌ویژه در حوزه علوم انسانی و رفتاری از خلق نظریه‌ها و دانش بومی و رونق یافتن نظریه‌های سایر جوامع در دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور، استیلای رویکرد پوزیتویسم و کمّی‌گرایی در نظام آموزشی به‌ویژه در محتوا، موضوع و روش تدریس پژوهش، تعیین و بکارگیری ملاک‌ها، معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد افراد و ارزیابی آثار علمی (مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها) است. رویکردهای اثبات‌گرایی، ماهیتاً رویکردهایی تائیدگرا هستند که نظریه‌ها و یافته‌های موجود را همچون اصل و اساس در نظر گرفته و در صدد بررسی تائید یا رد آن در جوامع دیگر است و این رویه، وقتی رویه غالب در رشته‌های علوم انسانی و رفتاری گردد، نه‌تنها با تلاش برای ارتقای نشاط و پویایی علمی، خلق دانش و شکل‌گیری نظریه‌های بومی و حرکت در راستای تحقق آرمان مرجعیت علمی تناسب ندارد، بلکه شاید بتوان آن را نقطه مقابل خلق نظریه‌های بومی و پویایی علمی دانست.

**۳. چالش‌های پژوهشی: زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقاله ISI و شکل‌گیری زمینه‌ای برای درگیری برخی از اعضا به سمت تقلب و رانت، به جهت موانع موجود در آیین‌نامه تمدید قرارداد ۲ ساله؛**

به‌زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مورد دیگری که به‌عنوان چالش‌های پژوهشی مطرح است، زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقاله ISI و هدایت پنهان برخی از اعضا به سمت تقلب و رانت، به جهت موانع موجود در آیین‌نامه تمدید قرارداد ۲ ساله است. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در این زمینه معتقد بود که:

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

**"ما موظف به ارائه مقاله ISI به دانشگاه هستیم. برای این منظور اگه خودمون بخواهیم مقاله بنویسیم، خیلی دیر نتیجه می‌ده و زمان‌بر هست و به‌سختی پذیرش میشه، و اگه بخواهیم از طریق مؤسسات موجود درخیابان انقلاب به‌صورت پولی اقدام کنیم، وجدانمان اجازه این کار را نمی‌دهد".**

عضو دیگری بیان نمود: **"نوشتن مقاله ISI زمان‌بر است و ما فرصت چندانی برای این کار، به جهت ارائه حجم بالای دروس و پایان‌نامه، نداریم"**. استاد دیگری مهم‌ترین مشکل را در حوزه فعالیت کاری خود این‌گونه بیان کرد که **"مهم‌ترین مشکل در خصوص گرفتن پذیرش مقالات در مجلات خارجی است که دغدغه فراوانی را برای بنده و چند تا از دوستانم (هیات علمی جدیدالورود) ایجادکرده است". عضو** دیگری می‌گوید **"نوشتن مقاله ISI به آرامش خیال و تمرکز روی حیطه خاص بستگی داره اما شرایط دانشگاه و انتظارات طوریه که شما نمیتونید تمرکزتون رو داشته باشید و همیشه با استرس مواجهید و حتی تو کارهای معمولی هم با مشکل مواجه میشید"**؛ استاد دیگری نیز معتقد بودند که: **"دانشگاه و سیستم و قوانین حاکم، ما را به سمت دزدی و دروغ و استثمار سوق می‌ده. اینکه مقاله را از میدان انقلاب و مؤسسات موجود با پول تهیه کنیم، طرح‌های دروغین و قراردادهای صوری با سازمان‌ها ببندیم و.... تا به هدف‌مون برسیم. لایه‌های پنهان که در قانون زیبا، پیدا نیست ولی عملاً موانع است".**

**٤. چالش‌های پژوهشی: تمرکز بر انتظارات متنوع بدون توجه به‌ضرورت ریل‌گذاری و زمینه‌سازی؛**

به‌زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مورد دیگری که به‌عنوان چالش‌های پژوهشی مطرح است، وجود انتظارات متنوع بدون توجه و تلاش کافی برای ریل‌گذاری و زمینه‌سازی در سازمان‌ها و وزارت‌خانه است. به دیگر سخن، نتیجه بررسی روایت‌های مشارکت‌کنندگان نشان داد که ایشان بر این باورند که تفاهم‌نامه مناسب و زمینه‌سازی برای پذیرش طرح‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه در مراکز و سازمان‌ها و وزارت‌خانه شکل‌نگرفته است و عملاً تلاش‌ها بیشتر بر تدوین اسناد بالادستی و نگارش انتظارات از این اعضا بوده است. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در این زمینه معتقد بود که:

**"وقتی میریم سازمان‌ها و طرح‌مون را مطرح می‌کنیم چون از موضع ضعف و نیاز خودمون وارد شدیم کمتر موردتوجه قرار می‌گیریم و اگر می‌شد ابتدا دانشگاه‌ها تفاهم‌نامه‌ای با سازمان‌ها و وزوارت‌خانه‌ها ایجاد می‌کردند که ما به استناد آن با سازمان‌ها ارتباط برقرار کنیم، وضعیت پژوهشی بهتر می‌شد". دیگری می‌گوید "وقتی بدون پشتیبانی وارد سازمان‌ها می‌شوی و درخواست طرح می‌کنید یا حتی اولویت آن سازمان را انجام می‌دهی، شانست برای پذیرش بسیار پایینه"**

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

**۵. چالش‌های پژوهشی: فقدان حمایت و وجود کارشناسان توانمند و موظف به پیگیری و ارائه راهنمایی به اساتید در تفاهم‌نامه‌های بین اساتید و سازمان‌ها و نبود واحدهای حمایتی در این خصوص؛**

از دیدگاه شرکت‌کنندگان، نبود کارشناسان توانمند و موظف به پیگیری و ارائه راهنمایی به اساتید در مراحل عقد تفاهم‌نامه‌های با سازمان‌ها و نبود واحدهای حمایتی در این خصوص، از عمده‌ترین چالش‌های حوزه پژوهشی به شمار می‌رود؛ در این خصوص برخی از مشارکت‌کنندگان چنین عنوان کردند:

**"وقتی قراره با موسسه‌ای قرارداد ببندیم، چون اون موسسه متصدی حقوقی عقدقرارداد داره معمولاً قراردادها را به سمت و سویی هدایت می‌کنه که درنهایت به نفع کارفرما می‌شه و اگر کارفرما، قصوری داشته باشه کمتر مورد بازخواست قرار بگیره اما اگه ناخواسته از طرف استاد مسئله‌ای پیش بیاد به‌راحتی بتونن طرف قرارداد که استاد یا دانشگاه هست رو به چالش بکشونن"**؛ دیگری می‌گوید **"با موسسه‌ای قرارداد بستیم کار را هم بخوبی تحویل دادیم اما طرف قرارداد در پرداخت حق‌الزحمه طبق قرارداد، کم‌کاری می‌کنه و بعد از گذشت دو سال همچنان حق‌الزحمه رو پرداخت نکردند... از متصدی پژوهش دانشگاه می‌خواهیم این کار را دنبال کنه اما توانایی یا انگیزه کافی رو نداره... قوانین هم به گونه‌ای است که آن متصدی احساس وظیفه و تکلیف برای پیگیری نداره و مدام کارها را با تأخیر همراه می‌کند، یا بعضاً اونو وظیفه خودش نمی‌دونه؛ اینجاس که استاد می‌مونه و هزار مشکل"... "از وقتی که قراردادم با سازمان کارفرما بسته شده کارهایم را انجام دادم، اما الان که طبق قرارداد درخواست پرداخت می‌کنم واحد مالی کارفرما بهونه می‌کنه و کارشکنی می‌کنه... به‌عنوان یک استادی که ساعتها برای کار پژوهشی وقت گذاشتم احساس می‌کنم، جایی و واحدی در دانشگاه وجود نداره که به‌طور عملی حامی ما باشه و از مبادی قانونی تا به انتها کار رو پیگیری کنه"... "اینکه همیشه باید خودت از اول تا اخر کار، رایزنی تا ثبت قرارداد تا اجرایی کردن قرارداد تا پرداخت حق التحقیق و کلی کارای دیگه رو پیگیری کنی حس بدی به من میده و همیشه استرس دارم که نکنه وسط کار، جا بزنن و دستم به چیزی نرسه... "...باید تقسیم کار طوری باشه که از صفر تا صد کارهای حقوقی رو دانشگاه یا دانشکده پیگیر بشند تا استاد با خیال راحت بر روی پژوهشش متمرکز بشه..."**

**۶. چالش‌های پژوهشی: فقدان تخصیص اعتبارات مالی و امکانات**

از دیدگاه شرکت‌کنندگان به‌ویژه اساتید حوزه فنی، فقدان تخصیص اعتبارات مالی و امکانات آزمایشگاهی به‌عنوان یکی از موانع فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام به شمار می‌رود. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش چنین عنوان کرد:

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

**"فضای آزمایشگاهی وجود دارد، ولی عملاً حمایتی احساس نمی‌شود، جز دریافت سهم بالاسری". "متأسفانه دانشگاه هیچ‌گونه امکانات مالی در اختیار اساتید جوان جهت شروع به امور پژوهشی و ارائه پروژه‌های جدید نمی‌دهد و توقع دارد که اساتید در دو سال اول مقاله ISI و یا پروژه‌های بیرون از دانشگاه داشته باشد تا قراردادش تمدید گردد! برای اساتید فنی که نیاز به داشتن امکانات آزمایشگاهی جزو الزامات اولیه می‌باشد؛ این کار فوق‌العاده سخت است. معمولاً اساتید جوان را با قدیمی‌ها همراه می‌کنند تا از امکانات آن‌ها استفاده شود که خود مشکلاتی را ایجاد کرده است و یا مانند بنده که آزمایشگاه استاد قدیمی که با ایشان کار می‌کنم فاقد بسیاری از ادوات لازم است. حال چگونه می‌توان پروژه تعریف کرد".**

## بحث و نتیجه‌گیری

اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عنصر اصلی در دانشگاه‌ها، نقش مهمی در تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دارند و درواقع موتور محرک دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند. اهمیت مسائل مرتبط با این قشر به‌اندازه‌ای است که در برنامه چهارم توسعه بر ضرورت بهبود شرایط برای تحقق مرجعیت علمی اعضای هیأت‌علمی تأکید ویژه‌ای شده است. وجود اعضای هیأت‌علمی توانمند، پویایی دانشگاهی را ایجاد خواهد نمود، و این دانشگاه‌ها را در رویارویی با چالش‌های پیش‌رو کارآمدتر خواهد نمود. در این راستا پژوهش محمدزاده و صالحی (۱۳۹٤)، نشان‌داد که نشاط و پویایی علمی لازم در مراکز علمی و دانشگاهی کشور وجود نداشته و برای ایجاد بالندگی و نشاط با چالش‌های متعدد و متنوعی همراه هستند. اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام نیز با موانع و چالش‌های متعدد و متنوعی روبرو هستند که این مسئله می‌تواند کیفیت عملکرد و میزان بهره‌وری و بازدهی را در این اعضاء کاهش دهد.

مطالعه جانعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) نیز نشان داد، میزان بهره‌وری در گروه دانشیار و استاد بیشتر از مرتبه‌های استادیار و مربی است. لذا توجه به مسائل و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام نقش مهمی در میزان بهره‌وری و انگیزه بالای کار آنان و درنهایت، پیشبرد اهداف و رسالت‌های دانشگاهی دارد. لذا توجه به این موضوع به‌عنوان متغیری تأثیرگذار در ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی امری ضروری است. بر این اساس در این پژوهش موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام دانشگاه‌های شهر تهران بررسی شد.

نتایج کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده و تحلیل یافته‌های بخش کیفی بیانگر آن بود که موانع و چالش‌های جدی بر سر راه فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام در دانشگاه‌ها وجود دارد. تحلیل روایت‌های برگرفته از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان به شناسایی موانع عمده در دو حوزه آموزشی و پژوهشی منتج گردید، که برخی از

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.2008000.1396.9.2.4.2 ]

موانع آموزشی شامل: «فقدان برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای اعضای جدیدالورود مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای؛ حجم زیاد دروس ارائه‌شده به اساتید جدیدالورود؛ فقدان توجه به توانایی و تخصص اساتید جدیدالورود و اختصاص دروس خاص و مهم و پایه به اساتید قدیمی (حق مالکیت برخی از دروس)؛ نگاه کسب و کارانه به دروس؛ فشار برای اعلام نتایج امتحانات دانشجویان بلافاصله بعد از برگزاری امتحانات»، است. همچنان که از نظر فوگ (۲۰۰۶) ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم کاری، تضادهای بین فردی، جو و فرهنگ‌سازمانی، اموری هستند که بر وظایف حرفه‌ای عضو هیأت‌علمی تأثیرگذار است. در دهه اخیر، دانشگاه‌ها بیشتر نگران افزایش بازدهی هستند تا بتوانند در یک محیط رقابتی نجات یابند.

در راستای مفهوم بازدهی در چرخه‌های آکادمیک، نیاز به پیشرفت دادن استادان تازه‌کار احساس می‌شود؛ تا بتوانند استفاده کاملی از مهارت‌ها و اطلاعات خود بکنند. لونا و کولن[۱] (۱۹۹۵)، اذعان می‌کنند که برنامه‌های آموزش و بهسازی اساتید تازه‌کار اثر زیادی در توسعه رهبری سازمان در آینده و پیشرفت رهبران بالقوه دارد. هدف اصلی برنامه آموزش توجیهی اساتید، کمک به استادان تازه‌کار برای توسعه حرفه خویش، حمایت از هویت حرفه‌ای و ایجاد رقابت است (توئل سالیوان[۲]، ۲۰۰۲). این یافته‌ها با مطالعه فتحی و همکاران (۱۳۹۱)؛ نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) و اکبری فارمد و همکاران (۱۳۹۵) هم‌سو بوده و با پژوهش نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) که آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی، توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها را به‌عنوان سازنده‌ها شناسایی کرده‌اند، همخوان می‌باشد.

فشار برای اعلام نتایج امتحانات پایان‌ترم دانشجویان بلافاصله بعد از برگزاری امتحانات، یکی از مهم‌ترین چالش‌های آموزشی و موردتأکید استادان موردمصاحبه بوده است. به‌نظر می‌رسد شاید بتوان یکی از دلایل شکل‌گیری و اصرار بر این رویه در دانشگاه را، کم‌توجهی برخی استادان برای اعلام به‌موقع نمرات دانست. البته اصلاح رفتار غلط برخی استادان، نباید زمینه یک مخاطره دیگر را فراهم کند. به‌نظر می‌رسد، اگر برای اعلام نمرات هر درس به‌ویژه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی، یک بازه یک‌ترمی بعد از برگزاری امتحان، در نظر گرفته شود و آنگاه برای همه کلاس‌ها، استادان ملزم به ارائه پروژه و کار عملی به دانشجویان شده و نمره بخش عملی هر یک از دروس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های ارزشیابی هر نمره در سامانه دانشگاه در نظر گرفته شود، می‌تواند ظرفیت شگرف آموزش‌های کلاسی را در جهت تقویت مهارت‌های دانشجویان و همچنین خلق دانش و تولید آثار خلاقانه فعال نماید. بنابراین در این شرایط شکاف بین آموزش و پژوهش کمتر شده و

۱. Luna, & Cullen
۲. Toal-Sullivan

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]
[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

می‌توان به خلق آثار فاخر و استفاده بهینه از ظرفیت کلاس‌ها در جهت ارتقای نشاط و بالندگی علمی و همچنین ارتقای جایگاه دانشگاه‌های کشور امیدوار بود.

نویسندگان بر این باورند که اگر رویه موجود در اصرار برای اعلام نمرات در یک بازه محدود ۱٤روزه، اصلاح نشده و همچنان با همین شیوه مکانیکی، ادامه یابد و ایجاد نظم در ورود به موقع نمرات و گزارش‌گیری، در مقابل پژوهش‌محور شدن و کاربردی‌سازی فرایند آموزش آنقدر برجسته و مهم تلقی‌شود؛ که اساس و جوهر فرایند یاددهی‌یادگیری به‌منظور تواناسازی دانشجویان از طریق ارائه پروژه‌های عملی و تخصیص فرصت کافی برای انجام را تحت تاثیر قرار دهد؛ و به‌نوعی به بروز زمینه‌ای برای کم‌توجهی به کارهای عملی دامن زند، روز به روز شاهد افت کیفیت کلاس‌ها و دور شدن از اثرات ارزشیابی اصیل خواهی بود. انتخاب این رویه، فشار و تاکید بیش از اندازه بر اعلام نمرات در یک بازه محدود ۱٤روزه بعد از امتحان، زمینه را برای نظری‌شدن عملی‌ترین دروس مثل روش پژوهش و... را فراهم نموده است، در حالی‌که اتخاذ تصمیمی مبنی بر اعلام نمرات بخش نظری هر کلاس در بازه قابل قبول بعد از امتحانات و ضرورت اعلام نمرات مربوط به بخش پروژه‌های کاربردی و عملی در بازه یک‌ترم بعد از کلاس به ویژه برای تمامی دروس دوره تحصیلات تکمیلی، می‌تواند زمینه را برای عملی و کاربردی‌شدن نظری‌ترین دروس فراهم نماید. پیشنهاد می‌شود در سامانه نمره‌دهی، نشانگری (هایی) به عنوان سهم نمره عملی و پروژه کاربردی در همه دروس ایجاد شده و همه مدرسان و اساتید موظف شوند در بازه ۹۰ روزه، نمره مربوط به بخش عملی درس‌ها را مجزا از بخش نظری، اعلام نمایند. این امر اثرات شگرفی بر کاربردی و ارزش‌آفرین شدن دورس و ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های اصیل در دانشجویان را به همراه خواهد داشت و بستر لازم برای خلق دانش و تولیدات علمی قابل توجهی را برای دانشگاه، جامعه و سایر ذی‌نفعان فراهم خواهد نمود.

همچنین با توجه به نتایج مصاحبه‌های انجام‌شده شش چالش عمده پژوهشی شناسایی شد که شامل: فقدان همکاری نهادها و سازمان‌ها جهت عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی؛ استیلای نگاه و نگرش پوزیتویستی به پژوهش در حوزه‌های متفاوت و درنتیجه ترویج یک انتظار واحد در رشته‌هایی با ماهیت متفاوت؛ نگاه مقطعی به پژوهش و تبعات آن؛ زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقاله ISI و شکل‌گیری زمینه‌ای برای درگیری برخی از اعضا به سمت تقلب و رانت، به جهت موانع موجود در آیین‌نامه تمدید قرارداد ۲ ساله؛ فقدان تخصیص اعتبارات مالی و امکانات آزمایشگاهی؛ تمرکز بر انتظارات متنوع بدون توجه به‌ضرورت ریل‌گذاری و زمینه‌سازی؛ فقدان حمایت و وجود کارشناسان توانمند و موظف به پیگیری و ارائه راهنمایی به اساتید در تفاهم‌نامه‌های بین اساتید و سازمان‌ها و نبود واحدهای حمایتی در این خصوص می‌باشد. پژوهش احمدی و انوری (۱۳۸۳)؛ نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰)؛ نشان‌دهنده وضعیت نگران‌کننده پژوهش در دانشگاه‌هاست. فتحی

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود به موارد بالا به‌عنوان مشکلات جدی پیش‌روی اساتید تازه کار اشاره می‌کند؛ که در این راستا نتایج پژوهش شریعتمداری (۱۳۹۰) نیز حاکی از تأثیر عوامل فردی، اطلاع‌رسانی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی در تقویت انگیزه پژوهشی استادان است. کاتنهاوسن خاطرنشان می‌کند که در زمینه پژوهش، دولت آلمان هزینه پژوهش را روزبه‌روز افزایش می‌دهد، که بیانگر دیدگاه مثبت آن‌ها به پژوهش است. در همین رابطه دبورا لی (۲۰۰۳)، نیز بر مشکلات پژوهشی فوق تأکید نموده است.

در نهایت به‌زعم مشارکت‌کنندگان، موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام پیامدهایی را در سطح فردی (پایین آمدن رضایت‌مندی و انگیزش اعضای هیأت علمی) و سطح سازمانی (کارایی و اثربخشی پایین، ناتوانی در پاسخگویی و پایین آمدن اعتبار و شهرت سازمانی) به دنبال داشته است که ضرورت بازاندیشی و تمهید سازوکارهای مناسب برای کاهش اثرات این تهدیدهای موجود و ارتقای شرایط موجود را دوچندان کرده است. در ادامه، راهکارهای عملیاتی برای بهبود وضعیت موجود پیشنهادشده است.

_قانون تأسیس مراکز آموزش و بهسازی به‌ویژه برای اعضای هیأت‌علمی جدیدالورود و برگزاری دوره‌های تخصصی به‌منظور طراحی، سازمان‌دهی و اجرای برنامه‌های آموزش و بهسازی اعضای هیأت علمی در سطح وزارت علوم تصویب و به دانشگاه‌ها ابلاغ گردد؛

_مدیران دانشگاه‌ها باید با ایجاد سازوکاری مناسب، نیازهای واقعی آموزشی، پژوهشی، و فردی اعضای هیأت-علمی جدیدالاستخدام که اصلی‌ترین عنصر در پیشبرد اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها هستند را شناسایی نمایند و در تأمین این نیازها تلاش نموده تا زمینه ارتقای بهره‌وری آن‌ها را فراهم نمایند؛

_با توجه به اینکه پیشرفت و پویایی علمی در سایه قوانین و مقررات قدیمی و خشک اداری محقق نخواهد شد، لازم است به‌طور مستمر، بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات مربوط به ارتقاء اعضای هیأت‌علمی و منطبق نمودن آن با بهسازی اعضای هیأت‌علمی به‌گونه‌ای در دستور کار قرار گیرد که زمینه بروز و ظهور نوآوری و کیفیت اعضای هیأت‌علمی در آن فراهم گردد؛

_تمرکز بر توانایی و تخصص اساتید جدیدالورود و اختصاص دروس بر اساس توانمندی اعضاء؛

_بسترسازی، ریل‌گذاری و رایزنی مدیران دانشگاه‌ها با نهادها و سازمان‌ها برای همکاری لازم با اعضای هیأت-علمی برای بستن قرارداد طرح‌های پژوهشی؛ به دیگر سخن ابتدا مدیران کلان دانشگاهی و وزارتی، رایزنی و برقراری تفاهم‌نامه با مراکز و سازمان‌ها را در دستور کار خود قرار دهند، تا از طریق این رویه، امکان انجام پژوهش‌های کاربردی و فعالیت‌های بهینه پژوهشی اعضای هیات‌علمی با سازمان‌ها فراهم شود؛

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

_افزایش تخصیص اعتبارات مالی و امکانات به آزمایشگاه‌ها؛ تدارک مشوق‌هایی از قبیل تسهیل روند اداری تصویب طرح‌های پژوهشی و پرداخت به‌موقع بودجه آن و تدوین سازوکارهای حقوقی کارآمد برای تأمین حقوق مادی و معنوی اعضای هیأت‌علمی.

## منابع


_آراسته، حمید رضا (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۲۷، ۱۲۵-۹۷.

_اکبری فارمد، سمیه ؛ احمدی، سلیمان ؛ حسینی، محمد علی (۱۳۹۵). تبیین ادراک اعضای هیأت علمی در زمینه چالش-های موجود درآموزش پزشکی پاسخگو :یک تحلیل محتوای کیفی. مجله گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۳(۱)، ۹-۱.

_احمدی دستجردی، داوود، انوری، صدور (۱۳۸۳). آموزش عالی و پژوهش در فرایند توسعه. دایره المعارف آموزش عالی، تهران، بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، ٦۰-۵۳.

_یخشی علی آبادی، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ حسینی، زهراسادات (۱۳۸۳). ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. فصلنامه آموزش در علوم پزشکی، ٤، ۳۷-۳۰.

_جانعلی زاده چوبستی، حیدر، فرزانه، سیف‌الله ، غلامی، علی‌اصغر (۱۳۹۲). همبستگی کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، ٤(۱۲)، ٥٦-۳۱.

_جعفری صمیمی، احمد (۱۳۸۲). بررسی وضعیت تلاش آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران، اقتصاد و مدیریت، ۲، ٦۸-٤٥.

_رحیمی، حمید؛ رجایی پور، سعید؛ سلیمی؛ قربانعلی (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۲، ٥٤-٤۱.

_داداش‌زاده اصل، محمد، کوثری، مسعود، نوبخت، محمد باقر(۱۳۹۲). نقش عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا. مطالعات کمّی در مدیریت، ٤(٤)، ۲۳۰-۲۱۱.

_دولان، شیمون ال، شولر، رندال اس (۱۳۸٤). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد صائبی و علی طوسی، تهران :موسسه عالی آموزش‌وپرورش مدیریت و برنامه‌ریزی.

_شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی موانع اجرای پژوهش در میان اعضای هیأت علمی و ارائه راهکارهای کاربردی. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ٥۹-٤٥.

_صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۵). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور، نامه علوم اجتماعی، ۲۸، ۸۰-۵۷.


[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

_عابدی، حیدرعلی (۱۳۸۸). کاربرد روش تحقیق در علوم بالینی، فصلنامه راهبرد، ۱۹(٥٤)، ۲۲٤-۲۰۷.

_فتحی واجارگاه، کورش، جلوی، محمود، محبت، هدیه (۱۳۹۱). بررسی و شناسایی مشکلات اعضاء هیئت علمی تازه استخدام‌شده در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱(۲)، ۱٤٥-۱۱۹.

_محمدزاده، زینب، صالحی، کیوان (۱۳۹٤). آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳(۱۱)، ۲٥-۱.

_کرامتی، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رضایت اعضاء هیأت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه با انگیزه پژوهشی آنان. فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱(۲)، ٤۱-۳٥.

_نورشاهی، نسرین، فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر اساس تجربه زیسته آن‌ها. انجمن آموزش عالی ایران، ٤(۲)، ٦٤-۳۷.

_نورشاهی، نسرین؛ سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ٥۹ ، ۱۱٤-۹۱.

_Ballon, B., Godwin, N.H. (۲۰۰۷). Quality of work life. Strategic Finance, ۸۹(٤), ۱۰۱-۱۰۹.

_Boyle, P., & Boice, B (۱۹۹۸). Systematic mentoring from new faculty teaching and graduate teaching assistants. Innovative Higher Education, ۲۲ (۳), ۱٥۷-۱٥۹.

_Doellefeld, S.FM. (۱۹۹۸). Faculty productivity: A conceptual analysis and research synthesis. P.HD dissertation State University of New York.U.S.A.

_Estepp, C.M., Roberts, T.G., & Carter, H.S. (۲۰۱۲). An experiential learning model of faculty development to improve teaching. NACTA Journal, ٥٦, ۷۹-۸٦.

_Fogg, P. (۲۰۰٦). Young Ph.D. Say Collegiality Matters More than Salary. The Chronicle of Higher Education, ٥۳(٦), ۱.

_Glaser, M. (۲۰۰٤). Improving the quality of work life and improving productivity. Avalable to: http://eric.Ed .Gov/ericweb portal//home.portal.

_Kettunen, J. (۲۰۰٦). Strategic planning of regional development in higher education, Baltic Journal of Management, ۱(۳), ۲٥۹-۲٦۹.

_Luna, G., & Cullen, D.L. (۱۹۹٥). Empowering the faculty: Mentoring redirected and renewed. ASHE-ERIC Higher Education Report no. ۳. Washington, DC: The George Washington University, Graduate School of Education and Human Development.

_Luthans, F. (۲۰۰۸). Organizational behavior. Boston, Mass: McGrow Hill/Irwin. ۱۱th edition, ۱۹(۳۳), ٤٥۲-٤٥٤.

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]

_Mokgele, F. (۲۰۰۵). The quality of work life South African worker. International Journal of the Humanities, ۲, ٤٥-٥٨.

_Peggy, SH. (۲۰۰۱). Faculty perceptions of barriers to their professional performance at private comprehensive colleges and universities. University of Virginia, PhD Dissertations.

_Schermenrhorn, J.R., John, R. (۱۹۸۹). Management for productivity, John Wiley and sons: Inc.

_Steven, T. Bohall. (۲۰۰۵). Academic freedom and tenure in a church related university dissertation Indiana university. P. ١٤٤.

_Toal-Sullivan, D. (۲۰۰۲). Mentoring as a strategy to bridge the theory-practice divide in occupational therapy. Teaching options, ٥(٢).

[ Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.20088000.1396.9.2.4.2 ]